

**PERSEPSI KETUA PANITIA MATA PELAJARAN
TERHADAP PROGRAM PERKEMBANGAN STAF
DI SEKOLAH MENENGAH DAERAH
TAMPARULI**

JONIWOD GODUIS

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**SEKOLAH PENDIDIKAN DAN
PEMBANGUNAN SOSIAL
UMS**

2004



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS@

JUDUL : Persepsi Ketua Panitia Mata Pelajaran Terhadap Program Perkembangan Staf di Sekolah Menengah Daerah Tamparuli.

IJAZAH : Sarjana Pendidikan (Pengurusan Pendidikan)

SESI PENGAJIAN : Jun 2002 – Jun 2004

Saya, **JONIWOD GODUIS** mengaku membenarkan tesis Sarjana ini di simpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. TIDAK TERHAD

Disahkan oleh:

**PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**
NORAZLYNE MOHD. JOHAN @ JACKLYNE
PUSTAKAWAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

(Penulis: JONIWOD GODUIS)

(TANDATANGAN PUSTAKAWAN)

Alamat Tetap:
SMK Tenghilan,
Peti Surat 875,
89208 Tuaran,
Sabah.

(DR. VINCENT PANG)

Tarikh : 09 Ogos 2004

Tarikh : _____

CATATAN : @ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan, atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan, atau Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM).



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGAKUAN

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah dijelaskan sumbernya.

JONIWOD GODUIS
PS2002-006(K)-226
14 Jun 2004



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGHARGAAN

Kajian ini tidak akan mencapai matlamat yang dikehendaki tanpa bantuan dan sokongan pelbagai pihak. Dengan ini penulis ingin mengambil kesempatan untuk mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat memberi sumbangan sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam menyempurnakan kajian ini.

Penghargaan khas ditujukan kepada :

1. Dr. Vincent Pang selaku Penyelia Disertasi.
2. Prof. Dato' Dr. Qasim Ahmad (Dekan Pusat Pengajian Pasca Siswazah)
3. Dr. Hj. Kassim Hj. Md. Mansor (Timb. Dekan Pusat Pengajian Pasca Siswazah)
4. Semua Staf Pusat Pengajian Pasca Siswazah
5. Semua staf Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial
6. Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia.
7. Jabatan Pendidikan Negeri Sabah.
8. Pengetua dan semua ketua panitia mata pelajaran SMK Tenghilan.
9. Pengetua dan semua ketua panitia mata pelajaran SMK Tamparuli.
10. Pengetua dan semua ketua panitia mata pelajaran SMK Sungai Damit.
11. Pengetua dan semua ketua panitia mata pelajaran SM. St. James, Tenghilan.
12. Ahli keluarga, rakan-rakan dan sahabat handai yang banyak memberi galakan dan dorongan.

ABSTRAK

PERSEPSI KETUA PANITIA MATA PELAJARAN TERHADAP PROGRAM PERKEMBANGAN STAF DI SEKOLAH MENENGAH DAERAH TAMPARULI

Program Perkembangan Staf (PPS) masih kurang dilaksanakan di sekolah. Adakah persepsi Ketua Panitia Mata Pelajaran (KPMP) terhadap PPS mempengaruhi kelancaran pelaksanaan PPS di sekolah? Kajian ini bertujuan menjawab persoalan di atas di sekolah-sekolah menengah di Daerah Tamparuli, Sabah. Model kerangka konseptual kajian ini adalah berlandaskan kepada anggapan bahawa pelaksanaan PPS yang efektif bergantung kepada empat faktor iaitu: keperluan PPS; sokongan sumber manusia; proses pengendalian dan kemudahan bahan, tempat dan masa. Soal selidik digunakan untuk mendapatkan maklum balas daripada sampel kajian yang terdiri daripada 52 orang KPMP sekolah menengah di Daerah Tamparuli, Sabah. Dapatan kajian menunjukkan bahawa KPMP mempunyai persepsi yang positif terhadap PPS. Bagaimanapun, mereka masih kurang berpuas hati dengan pelaksanaan PPS setakat ini. KPMP kurang yakin untuk mengendalikan PPS dan melakukannya dengan rasa terpaksa. KPMP berpersepsi bahawa pihak pengurusan sekolah kurang menyokong pengendalian PPS. KPMP berasa tidak perlu mengambil kira keperluan guru semasa merangka PPS, namun aktiviti PPS perlu dibincangkan semasa mesyuarat panitia. Kebanyakan KPMP berpandangan bahawa masa pengendalian PPS pada masa kini kurang sesuai. Bagaimanapun KPMP berpendapat PPS dapat meningkatkan pengetahuan guru dan guru dapat mempraktikkannya semasa menjalankan tugas sebagai guru. KPMP juga berpendapat ahli panitia mempunyai pandangan yang tinggi kepada PPS. Dapatan kajian juga mendapati tidak wujud hubungan linear yang signifikan di antara persepsi KPMP dengan kadar pelaksanaan PPS. Tidak terdapat juga perbezaan yang signifikan di antara persepsi KPMP terhadap PPS berdasarkan tempoh memegang jawatan sebagai KPMP dan jantina. Bagaimanapun terdapat perbezaan yang signifikan di antara persepsi KPMP terhadap PPS berdasarkan tempoh perkhidmatan. Melalui kajian ini, beberapa cadangan dikemukakan untuk meningkatkan lagi pelaksanaan PPS. Di antaranya ialah pihak pengurusan sekolah harus memberi sokongan kepada PPS dengan menyediakan kemudahan bahan, fizikal serta kewangan, dan Jabatan Pendidikan Negeri dan Kementerian Pendidikan perlu memperuntukkan '*Professional Days*' kepada sekolah untuk mengendalikan PPS.



ABSTRACT

PERSEPSI KETUA PANITIA MATA PELAJARAN TERHADAP PROGRAM PERKEMBANGAN STAF DI SEKOLAH MENENGAH DAERAH TAMPARULI

Staff Development Programme (SDP) is not fully implemented in schools. Do the Heads of Subject Panel (HSP) perceptions of the SDP influence the efficiency of SDP implementation in schools? This study aims to study the problem statement based on secondary schools in Tamparuli District, Sabah. The conceptual framework of this study is based on the assumption that the efficiency of SDP is depends on four factors: Needs for SDP; human resource supports; implementation process; and support facilities like material, place and time. Questionnaires were used to collect information regarding this study from 52 HSP in secondary schools in Tamparuli District, Sabah. The finding of this study showed that the HSP had positive perceptions towards SDP. However, they were still not satisfied with the present implementation of the SDP. HSP were not quite confident to conduct SDP and did so with reluctance. They perceived that the school management did not support the implementation of SDP. They felt that it was not necessary to take into consideration the teachers' needs when planning SDP, but they felt that the activities should be discussed during subject's panel meetings. Most of them felt that the time for SDP at the moment was not suitable. However, HSP felt that the members of the subject's panel had high regards towards SDP and they felt that SDP could increase the teachers' knowledge and practice. The finding of the study also indicated that there was no linear relationship between the perceptions of the HSP and the rate of the implementation of the SDP. There were also no significant differences between the number of years they took up the post of the HSP and gender with the HSP perceptions towards SDP. However, there was significant difference between perceptions of HSP and the period of service. In this study, a few suggestions were put forward to upgrade the implementation of SDP. Among them were: the school management should support SDP by providing facilities like materials, physical and finance; and the State Education Department and the Ministry of Education should allocate Professional Days to schools to carry out SDP.



SENARAI SINGKATAN

f	-	Frekuensi
%	-	Peratus
dk	-	Darjah Kebebasan
KPMP	-	Ketua Panitia Mata Pelajaran
PPS	-	Program Perkembangan Staf
ANOVA	-	<i>Analysis Of Variance</i>
SPSS	-	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
KPM	-	Kementerian Pendidikan Malaysia
EPRD	-	<i>Education Planning and Research Division</i>
Dip.	-	Diploma
IPTA	-	Institusi Pendidikan Tinggi Awam
ISM	-	Ijazah Sarjana Muda
KPLI	-	Kursus Penguruan Lepasan Ijazah

ISI KANDUNGAN

Perkara	Muka Surat
Pengakuan	i
Penghargaan	ii
Abstrak	iii
Abstract	iv
Senarai Singkatan	v
Isi Kandungan	vi
Senarai Jadual	x
Senarai Rajah	xii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan	1
1.2 Pemnyataan Masalah	4
1.3 Persoalan Kajian	4
1.4 Objektif Kajian	4
1.5 Hipotesis Kajian	5
1.6 Definisi Istilah	
1.6.1 Program Perkembangan Staf (PPS)	5
1.6.2 Panitia Mata Pelajaran	5
1.6.3 Ketua Panitia Mata Pelajaran (KPMP)	5
1.6.4 Tempoh Perkhidmatan	6
1.6.5 Tempoh Memegang Jawatan Sebagai KPMP	6
1.7 Kepentingan Kajian	6
1.8 Batasan Kajian	7

1.9	Kesimpulan	7
-----	------------	---

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	8
2.2	Fungsi Dan Peranan Ketua Panitia Mata Pelajaran (KPMP)	8
2.3	Peranan Program Perkembangan Staf (PPS)	10
2.4	Perancangan Dan Cara Pelaksanaan PPS	14
2.5	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejayaan PPS	16
2.5.1	Keperluan	16
2.5.2	Sokongan	18
2.5.3	Proses	20
2.5.4	Bahan	23
2.6	Rumusan	25

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	26
3.2	Kerangka Konseptual Kajian	26
3.3	Sampel Kajian	27
3.4	Rekabentuk Kajian	
3.3.1	Instrumen Kajian	28
3.3.1	Rekabentuk Instrumen Kajian	29
3.5	Pentadbiran Instrumen Kajian	30
3.6	Penganalisaan Data	31
3.6.1	Kekerapan dan Peratusan	32
3.6.2	Skor Min	32

3.6.3	Ujian-t	33
3.6.4	Analisis Varians (Anova Sehala)	33
3.6.5	Korelasi Pearson	33
3.7	Kesimpulan	36

BAB 4 DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.1	Pengenalan	37
4.2	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	37
4.3	Analisis Dapatan Kajian Terhadap Sampel Kajian	38
4.4	Analisis Dapatan Kajian Terhadap Objektif-Objektif Kajian	46
4.4.1	Persepsi KPMP Terhadap PPS	46
4.4.1.1	Persepsi KPMP Terhadap Diri Sendiri	47
4.4.1.2	Persepsi KPMP Terhadap Sokongan Yang Diberikan Terhadap Pelaksanaan PPS	49
4.4.1.3	Persepsi KPMP Terhadap Proses Pengendalian PPS	51
4.4.1.4	Persepsi KPMP Tentang Kesan PPS Terhadap Guru	53
4.4.2	Perbezaan Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	54
4.4.3	Perbezaan Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Memegang Jawatan KPMP	55
4.4.4	Perbezaan Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Jantina	55
4.4.5	Perkaitan Di antara Persepsi KPMP Terhadap PPS Dengan Kadar Pelaksanaan PPS	56
4.5	Perbincangan	57
4.6	Kesimpulan	63

BAB 5 KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	64
5.2	Rumusan Dapatan Kajian	64
5.3	Cadangan	68
5.4	Cadangan Untuk Kajian Masa Depan	69
5.5	Kesimpulan	70
RUJUKAN		71
LAMPIRAN		
Lampiran A	: Borang Soal Selidik	76
Lampiran B	: Surat Kebenaran Daripada Kementerian Pendidikan Malaysia	
Lampiran C	: Surat Kebenaran Daripada Jabatan Pendidikan Negeri Sabah	

SENARAI JADUAL

	Muka Surat	
Jadual 3.1	Tahap Persepsi terhadap PPS Dan Markat (Skor)	33
Jadual 3.2	Magnitud Nilai Korelasi	34
Jadual 3.3	Pengunaan Alat Ukur (Statistik)	35
Jadual 4.1	Hasil Ujian Kebolehpercayaan Ke Atas Instrumen Kajian	38
Jadual 4.2	Taburan Sampel Berdasarkan Sekolah	39
Jadual 4.3	Taburan Sampel Berdasarkan Umur	39
Jadual 4.4	Taburan Sampel Berdasarkan Panitia	40
Jadual 4.5	Taburan Sampel Berdasarkan Jantina	40
Jadual 4.6	Taburan Sampel Berdasarkan Keturunan	41
Jadual 4.7	Taburan Sampel Berdasarkan Kelayakan Akademik Tertinggi	41
Jadual 4.8	Taburan Sampel Berdasarkan Kelayakan Ikhtisas	42
Jadual 4.9	Taburan Sampel Berdasarkan Kategori Perkhidmatan	42
Jadual 4.10	Taburan Sampel Berdasarkan Pengalaman Bertugas	43
Jadual 4.11	Taburan Sampel Berdasarkan Pengalaman Sebagai KPMP	44
Jadual 4.12	Taburan Sampel Berdasarkan Kehadiran Kursus KPMP	44
Jadual 4.13	Taburan Sampel Berdasarkan Kehadiran Kursus Mata Pelajaran Dihadiri	45
Jadual 4.14	Taburan Sampel Berdasarkan Pengalaman Sebagai Penceramah	45
Jadual 4.15	Keputusan Keseluruhan Soal Selidik Kajian	47
Jadual 4.16	Taburan Kekerapan Persepsi KPMP Terhadap Diri Sendiri	48
Jadual 4.17	Bilangan PPS Yang Dilaksanakan Dalam Tahun Kajian	49
Jadual 4.18	Taburan Kekerapan Persepsi KPMP Terhadap Sokongan yang Diberikan terhadap Pelaksanaan PPS	50
Jadual 4.19	Taburan Kekerapan Persepsi KPMP Terhadap Proses Pengendalian PPS	51

Jadual 4.20	Masa Yang Paling Sesuai Untuk Mengadakan PPS Mengikut Pandangan KPMP	52
Jadual 4.21	Taburan Kekerapan Persepsi KPMP Tentang Kesan PPS Terhadap Guru	53
Jadual 4.22	Ringkasan Ujian ANOVA Satu Hala Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	54
Jadual 4.23	Ringkasan Ujian ANOVA Satu Hala Persepsi KPMP Terhadap PPS Berdasarkan Tempoh Memegang Jawatan Sebagai KPMP	55
Jadual 4.24	Ringkasan Keputusan Ujian t Bagi Perbandingan Min Persepsi KPMP Terhadap PPS Mengikut Jantina	56
Jadual 4.25	Taburan Pekali Korelasi Pearson Tentang Hubungan Di antara Persepsi KPMP Terhadap PPS Dengan Kadar Pelaksanaan PPS	57
Jadual 5.1	Keputusan Ujian Hipotesis Kajian	67

SENARAI RAJAH**Muka Surat**

Rajah 2.1	Model Perancangan PPS Di Sekolah	14
Rajah 2.2	<i>Nadler's (1982) Critical Event Model</i>	22
Rajah 3.1	Model Kerangka Konseptual Kajian	27

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Sistem pendidikan di Malaysia bukan sahaja menumpukan kepada kemajuan pelajar tetapi juga kepada kemajuan guru-guru. Tanpa guru-guru yang berkualiti dan mengikut perkembangan semasa, kemungkinan besar kemajuan pelajar tidak akan dicapai dengan sepenuhnya (Mohd Salleh, 2000).

Alam pendidikan di Malaysia terus berkembang dan telah mengalami pelbagai reformasi selaras dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan ledakan maklumat. Perubahan yang berlaku dengan begitu pantas dan drastik menuntut setiap individu memperkemaskan pengetahuan dan ketrampilan masing-masing. Jikalau tidak, dalam masa yang singkat sahaja, kepakaran seseorang boleh menjadi lapuk, ketinggalan dan menjadi kuno (Wan Mohd Zahid, 1993). Oleh kerana staf merupakan sumber yang paling berharga di sekolah maka pengurusan dan perkembangan staf adalah amat penting. Pengurusan program perkembangan staf yang berjaya akan mengurangkan kos perbelanjaan, memudahkan proses pembelajaran, menyenangkan pihak pentadbiran sekolah dan juga meningkatkan produktiviti (Mohd Salleh, 2000).

Oleh itu, staf dalam organisasi pendidikan tidak boleh dibiarkan bahkan ia perlu terus dimajukan supaya potensi mereka digembung untuk kemajuan organisasi (Ab. Rahim, 1989). Pengetahuan, pemikiran, sikap dan nilai mereka perlu dibangunkan secara bersepada dan terus menerus untuk menangani keperluan, perubahan dan cabaran semasa (Wan Rahimah, 1995).

Program perkembangan staf (PPS) dikelolakan dengan tujuan untuk mempertingkatkan tahap profesionalisme guru demi kemajuan sekolah dan pembudayaan ilmu. Menurut Hussein (1991:2), konsep kemajuan sekolah dan budaya ilmu meliputi "hal-hal kemajuan status guru dalam perkhidmatan, perkembangan keilmuan dan profesionalisme guru dan kakitangan sebagai personalia."

Di Malaysia, konsep perkembangan staf sangat penting dalam proses pentadbiran pendidikan dan ia menelan perbelanjaan yang besar. Perubahan sukatan mata pelajaran Matematik dan Sains baru-baru ini telah meningkatkan lagi keperluan program perkembangan staf. Ini membolehkan maklumat yang baru ini dapat disebar luas melalui program perkembangan staf. Keperluan PPS atau latihan dalaman di sekolah menengah adalah satu perkara yang tidak dapat dipertikaikan. Menurut Griffin (1983), para penyelidik kini sepakat bahawa dengan mengadakan PPS di sekolah, PPS akan menjadi lebih berkesan kerana kakitangannya sendiri turut terlibat dalam perancangan dan pelaksanaan program tersebut dan awal lagi. Tambahan pula di sekolahlah berlakunya proses pengajaran dan pembelajaran.

Di sesetengah sekolah, selain mengarahkan semua panitia untuk mengadakan PPS di peringkat panitia, pengetua juga menubuahkan Jawatankuasa Perkembangan Staf dan menjadualkan PPS dalam Takwim Sekolah. Di sekolah, panitia mata pelajaran adalah sebuah badan ikhtisas yang dianggotai oleh semua guru yang mengajar mata pelajaran yang sama. Panitia dipimpin oleh seorang guru kanan yang dilantik sebagai Ketua Panitia Mata Pelajaran (KPMP) oleh pengetua sekolah.

Di antara tujuan penubuhan panitia mata pelajaran di sekolah ialah:

1. Memperbaiki dan meningkatkan mutu dan keberkesanannya pengajaran pembelajaran;
2. Berikhtiar dan berusaha untuk mendapatkan strategi-strategi mengajar yang inovatif;
3. Mewujudkan semangat bekerjasama di antara guru, panitia dan persatuan di sekolah bagi mencapai matlamat pengajaran-pembelajaran;
4. Bertukar-tukar pengalaman dan pengetahuan baru yang diperolehi dengan ahli-ahli lain setelah mengikuti kursus atau seminar; dan
5. Bekerjasama dan bertukar-tukar fikiran, pengalaman dan kepakaran dengan panitia-panitia di sekolah-sekolah berhampiran atau sekawasan.

(Kementerian Pendidikan Malaysia, 1989)

Zaidatol Akmaliah (1990) mengatakan bahawa perkembangan staf dianggap sebagai proses yang dinamik. Ia mesti dikendalikan dengan sistematik dengan menekankan matlamat jangka pendek dan jangka panjang. Persoalannya ialah adakah pengetua menetapkan matlamat tersebut? Menurut Matnoh (1995), kurangnya komitmen pihak pengurusan sekolah merupakan di antara punca kegagalan PPS di sekolah. Pihak pengurusan sekolah dikatakan tidak menyediakan segala kemudahan yang diperlukan dalam merancang dan mengelolakan PPS. Bagaimanapun di sesetengah sekolah yang menitikberatkan PPS, pengetua sebagai ketua pihak pengurusan di sekolah mengarahkan panitia mata pelajaran mengadakan PPS sekurang-kurangnya sekali dalam masa sebulan. Namun begitu pelaksanaannya masih juga kurang memuaskan. Adakah ini mempunyai kaitan dengan persepsi KPMP terhadap PPS di sekolah?

1.2 Pernyataan Masalah

Dalam kajian ini penyelidik ingin mengenalpasti persepsi KPMP terhadap PPS dan sama ada persepsi KPMP terhadap PPS ini mempengaruhi kadar pelaksanaan PPS di sekolah. Kajian ini juga akan menentukan sama ada wujud perbezaan dalam persepsi KPMP terhadap pelaksanaan PPS berdasarkan ciri-ciri demografi.

1.3 Persoalan Kajian

1. Apakah persepsi KPMP terhadap PPS?
2. Apakah terdapat perbezaan persepsi terhadap PPS dikalangan KPMP berdasarkan tempoh perkhidmatan?
3. Apakah terdapat perbezaan persepsi terhadap PPS dikalangan KPMP berdasarkan tempoh memegang jawatan sebagai KPMP?
4. Apakah terdapat perbezaan persepsi terhadap PPS dikalangan KPMP berdasarkan jantina?
5. Apakah terdapat hubungan diantara persepsi terhadap PPS dikalangan KPMP dengan kadar pelaksanaan PPS?

1.4 Objektif Kajian

Objektif-objektif kajian ini adalah seperti berikut:

1. Untuk mengenalpasti persepsi KPMP terhadap PPS;
2. Untuk menentukan sama ada terdapat perbezaan persepsi terhadap PPS di kalangan KPMP, berdasarkan tempoh perkhidmatan, tempoh memegang jawatan sebagai KPMP dan jantina;
3. Untuk mengenalpasti hubungan antara persepsi KPMP terhadap PPS dengan kadar pelaksanaan PPS.

1.5 Hipotesis Kajian

Hipotesis-hipotesis nol kajian dibina berdasarkan objektif kajian kedua dan ketiga.

Hipotesis-hipotesis tersebut adalah seperti berikut:

- H_{01} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di dalam persepsi terhadap PPS di antara KPMP yang berlainan tempoh perkhidmatan.
- H_{02} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di dalam persepsi terhadap PPS di antara KPMP berdasarkan tempoh memegang jawatan sebagai KPMP.
- H_{03} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di dalam persepsi terhadap PPS di antara KPMP lelaki dengan KPMP perempuan.
- H_{04} : Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara persepsi KPMP terhadap PPS dengan kadar pelaksanaan PPS.

1.6 Definisi Istilah

1.6.1 Program Perkembangan Staf (PPS)

PPS dalam kajian ini hanya dihadkan kepada aktiviti latihan profesionalisme untuk meningkatkan kualiti kemahiran guru-guru dalam pengajaran mereka yang dirancang dan dibentuk serta dijalankan di peringkat panitia sekolah.

1.6.2 Panitia Mata Pelajaran

Panitia mata pelajaran adalah sebuah badan ikhtisas yang dianggotai oleh semua guru yang mengajar mata pelajaran yang sama di sebuah sekolah.

1.6.3 Ketua Panitia Mata Pelajaran (KPMP)

KPMP merupakan seorang guru kanan yang dilantik oleh pengetua untuk memimpin dan mengendalikan panitia mata pelajaran. Mereka ini akan mewakili panitia mata

pelajaran masing-masing dalam Jawatankuasa Kurikulum Sekolah dan menjadi penghubung di antara ahli panitia dengan pengetua sekolah. Di sekolah-sekolah yang tidak menubuhkan Jawatankuasa Kurikulum Sekolah, KPMP memainkan peranan penting untuk berhubung dengan pengetua atau penolong kanan untuk menyampaikan maklumat atau untuk mendapatkan penyelesaian berhubung dengan isu-isu atau masalah-masalah kurikulum dan pengajaran. Pelaksanaan PPS dalam kajian ini bermaksud bilangan PPS yang telah dilaksanakan oleh panitia mata pelajaran sepanjang tahun kajian.

1.6.4 Tempoh Perkhidmatan

Tempoh perkhidmatan dalam kajian ini adalah tempoh seseorang guru berkhidmat sebagai guru sama ada sebagai guru terlatih atau guru sandaran tidak terlatih.

1.6.5 Tempoh Memegang Jawatan Sebagai KPMP

Tempoh memegang jawatan sebagai KPMP ialah tempoh seseorang guru dilantik dan menjalankan tugas sebagai KPMP.

1.7 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting untuk menimbulkan kesedaran di kalangan KPMP bahawa mereka perlu menggembangkan tenaga untuk menyelaras dan melaksanakan PPS. PPS dapat meningkatkan ilmu pengetahuan di kalangan guru-guru kerana kejayaan para pelajar dalam pembelajaran dan motivasi serta minat mereka terhadap sesuatu mata pelajaran yang dipelajari mempunyai hubungan rapat dengan kebolehan dan keberkesanan guru mengajar.

Hasil daripada kajian ini diharapkan dapat memberi maklum balas kepada Kementerian Pendidikan Malaysia, Jemaah Nazir Sekolah Persekutuan, dan Jabatan Pendidikan Negeri, khasnya Bahagian Sektor Pengurusan Akademik untuk mengadakan program susulan bagi KPMP selepas perlantikan mereka, melalui kursus-kursus induksi tentang pengurusan panitia mata pelajaran serta rasional dan pengendalian PPS di sekolah. Adalah diharapkan juga, pengetua sekolah dapat meneliti hasil kajian untuk dijadikan panduan dalam proses pengendalian PPS di sekolah.

1.8 Batasan Kajian

Kajian ini melibatkan semua KPMP di semua sekolah menengah di Daerah Tamparuli, Sabah. Sekolah-sekolah menengah di Daerah Tamparuli adalah sekolah-sekolah menengah kerajaan yang terletak di pinggir bandar dan luar bandar. Oleh itu, dapatan kajian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada sekolah-sekolah di kawasan bandar atau daerah-daerah yang lain. Kajian ini hanya terhad kepada penggunaan soal selidik. Oleh itu dapatan kajian ini terhad kepada keupayaan responden memahami isu-isu yang dikemukakan melalui pernyataan-pernyataan yang disediakan dalam instrumen soal selidik. Responden mengemukakan persepsi mereka berdasarkan skor yang disediakan pada pernyataan-pernyataan yang dikemukakan.

1.9 Kesimpulan

Bab ini telah menghurai dan membincangkan perkara yang menjadi asas dan latar belakang kajian ini. Perkara berkaitan kajian seperti permasalahan, kepentingan, objektif dan hipotesis nol kajian telah dihurai dan dijelaskan. Turut dibincangkan di dalam bab ini ialah perkara berkaitan dengan definisi istilah dan batasan kajian.

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Dalam bab ini, penyelidik akan membincangkan kajian-kajian dan penulisan-penulisan tentang fungsi dan peranan KPMP; peranan PPS; perancangan dan cara pelaksanaan PPS dan faktor-faktor yang mempengaruhi kejayaan PPS.

2.2 Fungsi dan Peranan Ketua Panitia Mata Pelajaran (KPMP)

Menurut Kementerian Pendidikan Malaysia (1988), pihak sekolah perlu menubuhkan panitia mata pelajaran. Panitia mata pelajaran adalah sebuah badan ikhtisas yang dianggotai oleh semua guru yang mengajar mata pelajaran yang sama di sesebuah sekolah. Panitia mata pelajaran diwujudkan supaya guru-guru yang mengajar sesuatu mata pelajaran dapat menggembangkan tenaga mereka dan menyelaraskan aktiviti-aktiviti dan tugas-tugas mengajar sebagai pendidik (Lee, 1992).

Dalam panitia mata pelajaran, semua guru yang mengajar mata pelajaran yang sama dapat bekerjasama, berkongsi fikiran, pengalaman serta kepakaran untuk memperbaiki lagi kecekapan dan keberkesanan mereka. Dengan mengadakan PPS, guru-guru berpeluang untuk bekerjasama dan menyelaraskan usaha mereka dengan lebih terkelola dan bersepada lagi. Ini selaras dengan tujuan penubuhan panitia mata pelajaran seperti yang terkandung dalam Kementerian Pendidikan Malaysia (1988) iaitu:

1. memperbaiki dan meningkatkan mutu dan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran;

2. berikhtiar dan berusaha untuk mendapatkan strategi-strategi mengajar yang inovatif dan boleh mendorong serta menggerakkan kecenderungan para pelajar terhadap pembelajaran;
3. memperbaiki prestasi pelajar-pelajar dalam peperiksaan (berasaskan sekolah dan awam) dalam mata pelajaran berkenaan berpandukan atau berasaskan kepada prestasi atau target yang ditunjukkan dalam rancangan akademik sekolah; dan
4. mewujudkan semangat bekerjasama di antara panitia mata pelajaran dengan persatuan atau kelab akademik.

Dalam merangka PPS, KPMP perlu menggunakan strategi-strategi seperti berikut:

1. mengembangkan kepakaran guru yang ada bagi menjalankan PPS;
2. memperbanyakkan sesi perbincangan dengan ahli-ahli panitia (secara formal atau tidak formal) untuk memikir dan membincangkan masalah-masalah atau isu-isu yang berkaitan dengan perkaedahan pengajaran dan pembelajaran;
3. memastikan agenda berhubung dengan perkembangan staf dibincangkan setiap kali mesyuarat panitia;
4. mewujudkan semangat saling bekerjasama dengan persatuan di sekolah dan menjalinkan hubungan kerja yang boleh membantu bagi mencapai matlamat pengajaran dan pembelajaran;
5. bekerjasama dengan panitia-panitia lain dan membantunya dalam usaha ke arah memajukan pelajar-pelajar yang lemah dalam mata pelajaran tertentu;
6. bekerjasama dan bertukar-tukar fikiran, pengalaman dan kepakaran dengan panitia-panitia di sekolah-sekolah berhampiran atau sekawasan;
7. menjemput pakar-pakar dan luar untuk memberi ceramah kepada guru-guru supaya mereka mendapat pandangan dan idea-idea baru;

8. mengesyorkan kepada pihak pengurusan sekolah supaya menghantar guru-guru menghadiri kursus, seminar, bengkel, dialog, pameran, atau persidangan berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran; dan bertukar-tukar pengalaman baru dan pengetahuan baru yang diperolehi setelah mengikuti kursus atau seminar dengan ahli-ahli lain (Kementerian Pendidikan Malaysia, 1989).

Apabila KPMP telah memahami fungsi dan peranan mereka dalam panitia mata pelajaran, mereka akan dapat memperkemaskan dan menggerakkan panitia mereka untuk melaksanakan PPS.

2.3 Peranan Program Perkembangan Staf (PPS)

Akibat daripada perkembangan teknologi dan globalisasi, pengetahuan dan kemahiran baru kian bertambah dengan pesat menjadikan kaedah, teknik dan sebahagian besar pengetahuan guru tidak lagi sesuai (Bell & Gilbert, 1994). Oleh itu para guru perlu didedahkan kepada pengalaman dan kemahiran baru melalui PPS yang berterusan agar tidak ketinggalan zaman. Guru-guru perlu mempunyai kesanggupan untuk terus membangunkan kecekapan profesi masing-masing. PPS merupakan satu alat untuk memperkembangkan lagi potensi sumber manusia (Al Ramaiah, 1992). Ini menggambarkan betapa pentingnya perkembangan profesional bagi membantu guru memperbaiki dan meningkatkan lagi prestasi mereka.

Kajian pendidikan menunjukkan bahawa selepas tahun kelima hingga tahun ketujuh mengajar, guru semakin kurang efektif (Cameron & McLaughlin dalam Al Ramaiah, 1992). Oleh yang demikian, PPS yang menekankan keperluan guru dan yang berterusan perlu diatur dan dilaksanakan untuk mempertingkatkan lagi keberkesanan, kecekapan serta profesionalisme guru-guru.

RUJUKAN

Buku

- Ab. Rahim Selamat. 1989. *Latihan dan Perkembangan Staf*. Genting Highlands: IAB
- Alias Baba. 1992. *Statistik Penyelidikan Dalam Pendidikan dan Sains Sosial*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Al Ramaiah. 1992. *Kepimpinan Pendidikan: Cabaran Masa Kini*. Kuala Lumpur: IBS Buku Sdn. Bhd.
- Cranton, P. 1989. *Planning Instruction for Adult Learners*. Toronto, Canada: Wall & Thompson.
- Education Planning and Research Division. 1991. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ellington, H. & Race, P. 1993. *Producing Teaching Materials - A Handbook for Teachers and Trainers*. (2nd Ed). London: Kogan Page Ltd.
- Foster, J.J. 1993. *Starting SPSS/PC+ And SPSS For WINDOWS. A Beginner's Guide To Data Analysis*. Wilmslow, United Kingdom: Sigma Press.
- Handy, C. 1989. *The Age of Unreason*. London: Business Books.
- Hussien Mahmood. 1993. *Kepimpinan Dan Keberkesanan Sekolah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Joyce, B. & Showers, B. 1988. *Student Achievement Through Staff Development*. New York: Longman.
- Knowles, M.S. (ed.). 1984. *Andragogy in Action: Applying Modern Principles of Adult Learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publication.
- Main, A. 1985. *Educational Staff Development*. London: Croam Helm Ltd.

- Mohamad Najib Abdul Ghafar. 1999. *Penyelidikan Pendidikan*. Johor Baharu: Universiti Teknologi Mara.
- Mohd Majid Konting. 2000. *Kaedah Penyelidikan Pendidikan. (Cetakan Kelima)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Salleh Abu dan Zaidatun Tasir. 2001. *Pengenalan Kepada Analisis Data Berkomputer SPSS 10.0*. Kuala Lumpur: Venton Publishing.
- Mohd Salleh Lebar. 2000. *Pentadbiran Pendidikan Dan Pendidikan Di Malaysia*. Petaling Jaya: Addison Wesley Longman Malaysia Sdn. Bhd.
- Nadler, L. 1980. *Corporate Human Resource*. New York: Van Noustraed Reinhold.
- Nadler, L. 1982. *Designing Training Programme: The Critical Event Model*. Bolton: Addison Wesley.
- Newton, C. & Tarrant, T. 1992. *Managing Change in School: A Practical Handbook*. London: Routhedge.
- Oldroyd, D. & Hall, V. 1991. *Managing Staff Development*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Orlich, C.D. 1989. *Staff Development: Enhancing Human Potential*. London: Allyn and Bacon.
- O' Sullivan, F., Jones, K. & Reid, K. 1988. *Staff Development in Secondary Schools*. London: Hodder and Stoughton.
- Pont, T. C. 1991. *Developing Effective Training*. London: Mc Graw Hill Book Company.
- Sidek Mohd Noah. 2002. *Reka Bentuk Penyelidikan: Falsafah Teori Dan Praktis*. Serdang: Universiti Putera Malaysia.
- Sulaiman Ngah Razali. 1996. *Analisis Data Dalam Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Torrington, D. & Weightman, J. 1994. *Effective Management - People and Organisation*. Hertfordshire: Prentice Hall International (UK) Limited.

Tyson, S. & York, A. 1992. *Personnel Management Made Simple*. London: Heinemann.

Uma Sekaran. 1993. "Research Method for Business A Skill Building Approach", (2nd edition). New York: John Wiley & Sons.

Wan Mohd Zahid Mohd Noordin. 1993. *Wawasan Pendidikan Agenda Pengisian*. Kuala Lumpur: Nurin Enterprise.

Zaidatol Akmaliah Lope Pihie. 1990. *Pentadbiran Pendidikan*. Petaling Jaya: Fajar Bakti

Jurnal / Artikel

Bell, B., & Gilbert, J. 1994. Teacher Development as Professional, Personal and Social Development. *Journal of Teaching And Teacher Education*. **10** (5), 483 – 497.

Donovan, J.F., Sousa, D.A. & Walberg, H.J. 1987. The Impact of Staff Development on Implementation and Student Achievement. *Journal of Education Research*. **80**(6).

Foo, F. S. & Tang, N. K. 2002. Kepimpinan Pengajaran Pengetua/Guru Besar dan Kepuasan Guru. *Jurnal Pengurusan Dan Kepemimpinan Pendidikan*. IAB. **10**(2): 35 – 48.

Griffin, G.A. 1983. Implications of Research for Staff Development Programmes. *The Elementary School Journal*. **83**(4): 415 – 426.

Hussein Ahmad. 1991. Perkembangan Staf di Sekolah: Bentuk dan Cara Pelaksanaannya. *Jurnal Pengurusan Pendidikan*. **1**(2): 2 – 9.

Joyce, B. & Showers, B. 1980. Improving In-Service Training: The Messages of Research. *Educational Leadership*. **37**(5): 379 – 385.

Mohd Al-Shaari Bin Mohd Ramli. 1998. Pengurusan Latihan Berkualiti. *Jurnal Pengurusan Dan Kepemimpinan Pendidikan*. IAB. **8**(1): 62 – 72.

- Rogan, J.M. & MacDonald, M.A. 1985. The In-Service Teacher Education Component of an Innovation: A Case Study in an African Setting. *Journal of Curriculum Studies*. **17**(1): 63 – 85.
- Singh, K. & Shifflette, L.M. 1996. Teachers' Perspectives on Professional Development. *Journal of Personnel Evaluation*. **10**: 145 – 160.
- Lee, P.W. 1992. Fungsi dan Peranan Ketua Panitia Mata Pelajaran. *Jurnal Pendidikan*. **36**(26): 36 – 39.
- Sparks, G.M. 1983. Synthesis Of Research On Staff Development For Effective Teaching. *Educational Leadership*. **41**(3): 65 – 72.
- Wan Rahimah Wan Abdul Kadir 1995. Pendidikan Masa Kini: Ke Arah Melahirkan Generasi Berkualiti. *Jurnal Guru*. **7**: 426 – 436.
- West, P. 1989. Designing a Staff Development Program. *JFHE* **13**(1), Spring, 1989.
- Zenger, J.H. & Hargis, K. 1990. Assessing Training Result: It's Time to Take the Plunge. *Training and Development Journal*. **45**(2): 11 – 16.
- Zulwali Kifli Merawi. 1991. Perkembangan Staf di Sekolah Menengah - Satu Pandangan. *Jurnal Pendidikan Sarawak*. **2**: 22 – 35.

Tesis / Latihan Ilmiah

- Chan, S.M. 1997. *Sikap Guru Sekolah Menengah Di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur terhadap Kursus Dalam Perkhidmatan*. Tesis Sarjana Sains. Kota Samarahan: UNIMAS (Tidak Diterbitkan).
- Markonah Kusnin. 1997. *Sikap Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Jasin Terhadap Perkembangan Staf*. Tesis Sarjana Sains. Universiti Malaysia Sarawak (Tidak Diterbitkan).
- Matnoh @ Indi B. Minan. 1995. *Program Perkembangan Staf Dalam Mempertingkatkan Ilmu Pengetahuan Guru*. Tesis Sarjana Sains (Pengurusan). Universiti Utara Malaysia (Tidak Diterbitkan).

Mohamad Sani B. Ibrahim. 1979. *Masalah dan Penerimaan Guru-guru Agama Sekolah Rendah Di Semananjung Malaysia Terhadap Skim Latihan Dalam Perkhidmatan*. Tesis Sarjana. Kuala Lumpur: Universiti Malaya (Tidak Diterbitkan)

Mohamad Sani B. Ibrahim. 1992. *Satu Penilaian Terhadap Pendidikan Guru Dalam Perkhidmatan Di Malaysia dan Implikasinya Untuk Masa Depan*. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Kebangsaan Malaysia (Tidak Diterbitkan).

Rohana Zulkiffi. 1994. *Facilitating Change In The Ministry of Education Malaysia Through Staff Development*. Tesis Sarjana. University of Manchester (Tidak Diterbitkan).

Zulwali Kifli Merawi. 1996. *An Examination of Staff Development Provision and Practice in Secondary Schools in Sarawak*. Tesis Doktor Falsafah. University of Manchester (Tidak Diterbitkan).

Dokumen Rasmi Tidak Diterbitkan

Kementerian Pendidikan Malaysia. 1988. *Surat Pekeliling Ikhtisas 1984 - 1987*. Kuala Lumpur: Bahagian Sekolah, Kementerian Pendidikan Malaysia.

Kementerian Pendidikan Malaysia. 1989. *Buku Panduan Penyeliaan Bahasa Malaysia Sekolah Rendah dan Menengah*. Kuala Lumpur: Jemaah Nazir Sekolah Persekutuan.